

助成金・補助金は国の支援策

設備投資

雇用延長

新設・改定助成金

その概要

教育訓練

育児支援

名 称	分 類	特記事項
1 中小企業人材能力発揮奨励金	設備投資＋必要な人材の雇い入れ	改善計画の認定
2 中小企業基盤人材確保助成金	新分野進出＋専門知識の高い人材の雇い入れ	改善計画の認定
3 キャリア形成促進助成金	専門的な訓練、社会的弱者の職業能力形成	年間職業能力開発計画の作成
4 中小企業定年引上げ等奨励金	定年延長、定年廃止、雇用継続	就業規則等の改訂
5 中小企業雇用安定化奨励金	有期契約から期間の定めのない契約への転換	就業規則等の改訂
6 育児・介護雇用安定等助成金 子育て期の短時間勤務支援コース	小学校3年生までの育児支援	一般事業主行動計画の策定 就業規則等の改訂

上表の1～5は中小企業限定の助成金です。そして、1,2,3は企業に競争力を付けていただくことを期待したものです。その大きな理由は少子高齢による人口減少社会に起因します。今現在は就労意欲の高い60歳台の人口が多いので、若年層が減少しても60歳台の雇用を継続することで事業の存続を可能にできました。しかし、これからは60歳台の人口も減少していくので、労働力人口そのものが減少します。となると、豊富な福利厚生とブランド・イメージを持つ大企業による若年層の抱え込みが予想されます。しかも、その若年層の人口が少ないとなると、**中小企業に就職する若年層が激減**することになります。

この充分予見可能な巨大なもの勝ち社会で、中小企業に必要な戦術は、設備の充実と現有戦力の実力アップとによる生産性の向上と言えるのではないのでしょうか。
(ウラ面につづく)

COLUMN (コラム)

前回お伝えしたねんきん特別便は、6月からはまだ年金を受給されていない方々にも届けられます。将来の年金受給額に直接関係するものですから、時間を割いてジックリと届けられた書類を読んでください。そして、同封されている回答票へ記入して必ず返送してください。もし疑問点があれば、必ず最寄りの社会保険事務所へ行って説明と対処方法の助言を受けてください。なお、現在の社会保険事務所は平日の午後7時まで窓口相談を受け付けています。お忙しい方は、夕刻に出向かれてはどうでしょうか。

ご存知ですか？ こんな制度

健康保険の任意継続

社会保険に加入している企業に勤務して、2ヶ月以上継続して社会保険の適用を受けている従業員は、退職後も健康保険の適用を受けることができます。

1. 退職後20日以内に手続きをしなければなりません。
2. 最長で2年間、健康保険の適用を受けることができます。
3. 扶養となっている家族も健康保険の適用を受けることができます。
4. 保険料は全額自己負担となります。
5. 保険料の計算基準は、標準報酬月額（4・5・6月の給与のおおむね平均）と28万円の低いほうの金額です。
6. 当月分の保険料の納付期限は、その月の10日です。
7. 退職後に家族・親族の健康保険の扶養となったり、国民健康保険に加入した場合は、その後に任意継続の適用を受けることはできません。

任意継続の手続きの前に、市町村で国民健康保険の保険料の見込み額を算出してもらって比較してください。また、60歳未満の方は、国民年金への加入もお忘れなく。

社会保険労務士 西川事務所 One Stop & One Click
電子就業規則
e-Working Regulations

.com Master 2004 (インターネット検定)取得

社会保険労務士 西川 浩二

〒716-0033 岡山県高梁市南町183
TEL 0866-22-7568 FAX 0866-22-2565
URL <http://stop-click.com/>
e-Mail nishikawa@stop-click.com

企業が顧客や社会に対して質と価値の高い商品・サービスを提供するには、どのように設備を整え、どのように人材を育成するかというアイデアを具現化する実行力が必要となります。でも、実際に行動に移そうとすると、資金をどうするかが問題となってくることもあるかと思えます。そんなときに、その一部を国が支援してくれるとなると、背中を後押ししてくれると思えます。

1 中小企業人材能力発揮奨励金

概要	認定計画に基づき、雇用環境の高度化を図るための設備（産業用ロボット、PC、三次元CADなど）の設置または整備を行い、併せて、生産性向上に必要な人材を新たに雇い入れた場合に、設備の設置または整備に要した費用の一部を助成する。
助成額	新たに生産性向上に必要な人材を1人雇い入れた場合 設備投資に要した費用の4分の1（小規模事業者の場合は3分の1） 新たに生産性向上に必要な人材を2人以上雇い入れた場合 設備投資に要した費用の3分の1（小規模事業者の場合は2分の1） ①、②は1,000万円（小規模事業者の場合は1,500万円）を限度

2 中小企業基盤人材確保助成金

概要	認定計画に基づき、経営基盤の強化に資する基盤人材を新たに雇い入れた場合、または、基盤人材に伴って生産性の向上に必要な人材を新たに雇い入れた場合に助成する。
助成額	基盤人材1人あたり140万円（小規模事業者の場合は180万円） 他の必要な人材1人あたり30万円（小規模事業者の場合は40万円） ①、②の人数の上限はそれぞれ5人

3 キャリア形成促進助成金

概要	年間職業能力開発計画に基づき、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援または職業能力評価の実施を行う場合に助成する。	
内 訳	小 概 要	助 成 率
訓練等支援給付金	事業主の職業訓練を受ける	訓練の経費および賃金の2分の1
職業能力評価推進給付金	事業主以外の職業能力検定を受ける	受検の経費4分の3 検定期間中の賃金の4分の3

4 中小企業定年引上げ等奨励金

60歳以上の定年を定めていない事業主	企業の従業員規模 →	1～9人	10～99人	100～300人
	65歳以上70歳未満への定年の引上げ	40万円	60万円	80万円
	70歳以上への定年の引上げまたは定年の定め廃止	80万円	120万円	160万円
	希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度	40万円	60万円	80万円
65歳以上70歳未満	65歳以上70歳未満までの定年の引上げ、かつ、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度	60万円	90万円	120万円

法人の設立の場合も上表に準拠します。

既に定年が65歳の企業や、希望者全員を65歳まで継続雇用する制度の企業であっても、定年の定め廃止や、定年や継続雇用の年齢を70歳とすることで、金額は少ないですが助成金の対象となります。

5 中小企業雇用安定化奨励金

概要	契約期間の定めがある従業員を、契約期間の定めのない従業員（≠正社員）に転換させる制度（公平かつ適正と認められる選考基準）を設け、その対象となる従業員が生じた場合に助成する。
助成額	対象従業員が制度導入以来1人目であれば35万円 制度導入後3年以内に3人以上の対象従業員が生じた場合は、10人まで1人につき10万円

6 育児・介護雇用安定等助成金 子育て期の短時間勤務支援コース

内 訳		助成額
A 小学校入学から小学校3年生までの子を養育する従業員	対象従業員が創業以来1人目	50万円
	2人目以降（1人目と合わせて延べ10人まで）	15万円
B 3歳から小学校入学前までの子を養育する従業員	対象従業員が創業以来1人目	50万円
	2人目以降（1人目と合わせて延べ10人まで）	15万円
C 専門家の助言を受け、AまたはBの対象従業員が創業以来1人目（一回限り）		30万円

不明な点や詳細については、西川事務所 までお問合せください。